



北大教育经济研究（电子季刊）  
Economics of Education Research (Beida)  
北京大学教育经济研究所主办  
Institute of Economics of Education, Peking  
University

第7卷第1期  
（总第22  
期）

主编：闵维方；副主编：丁小浩 阎凤桥；

编辑：岳昌君 孙冰玉

## 高校后勤内部劳动力市场建设与非在编人员培训

北京大学教育学院 丁小浩

**摘要：**文本认为改革开放以来高校后勤改革带来的副产品是过度强调外部市场的调节功能，而对于内部劳动力市场建设存在明显缺失的倾向，导致了包括大量进城务工人员在内的非在编人员的在职培训不足。文章对于北大平民学校利用“高校既有资源+志愿者”的模式进行了分析，认为这个模式在加强高校后勤进城务工人员的培训上是有效的和可推广的。

**关键词：**高校改革 非在编人员 内部劳动力市场 在职培训 平民学校

## **Internal labor market and on-the-job training for informal employees in higher education institutions**

**Ding Xiaohao**

**Peking University**

**Abstract:** Since 1978, the reform of logistic sector affiliated to Chinese higher education institutions has brought about a by-product, which is a tendency to overwhelmingly relying on external labor market and omitting the construction of internal labor market. Such trend leads to insufficient on-the-job training for informal employees in higher education institutions, especially for rural residents who work in urban labor market. This paper analyzes a new on-the-job training model for informal employees developed by Peking University's Pingmin School, which is characterized by its utilization of available resources in university and volunteers. The findings suggest this new model is effective and worthy of expanding to other higher education institutions.

**Key Words:** Reform of Higher Education Institutions    Informal Employee  
Internal Labor Market    On-the-Job Training    Pingmin School

## 一、高校后勤改革与内部劳动力市场建设

改革开放30年来,随着人事制度、投资体制,特别是后勤社会化等一系列高等教育改革的不断深入,高校后勤部门的劳动人事关系有了重大的改变,打破了计划经济体制下高校办社会的局面。后勤服务系统按照市场经济原则规范运作,减轻了学校负担,为提高办学效益创造了必要的条件。与此同时,高校出现了多种形式的劳动聘用关系,其中包括在编人员和非在编人员之分的不同的人事身份。<sup>1</sup> 高校后勤职工整体从学校事业编制中剥离出来,绝大多数变成按合同制进行管理的员工,属于非在编人员。高校的劳动力市场被明显分割为不同的部分。

P.B. Doeringer 和 M.J. Piore 1971年发表的《内部劳动力市场及人力分析》一书,把劳动力市场划分为内部劳动力市场和外部劳动力市场。他们认为,劳动力市场并不完全是竞争和统一的,而是被分割成了两大块,即内部劳动力市场和外部劳动力市场。所谓内部劳动力市场,除了在初始雇佣时受到外部市场供求关系影响以外,其有关劳动配置、工资决定等活动都是在企业内部通过管理规则或惯例来进行的,以雇主与众多雇员之间形成的以长期雇佣、在职培训、内部晋升等为主要特征的劳动就业关系,与外部市场无关。除专用性人力资本或技能和习惯法外,在职培训被认为是导致内部劳动力市场产生和发展的要素之一。而外部劳动力市场通常指具有零工工种性质的市场,它直接受市场力量的调节,主要是通过劳动供求的信息,通过供求之间的相互作用决定劳动力要素的市场价格,同时市场价格也引导着供给和需求,以完成对劳动力在各个部门之间的流动和配置。

在以往传统计划体制下,高校后勤人员基本都是终身雇佣的,端的是铁饭碗,员工的就业安排与外部市场的竞争是隔离开来的,这导致了后勤部门人满为患,服务效率低下。高校后勤体制改革的主要目标是提高整个部门的运行效率。因此后勤部门的运作更多地引入竞争机制是合理的,也是必然的。

但我们也应该认识到,后勤改革所强调的竞争机制也是一把双刃剑:一方面,对员工的就业和晋升更多地依据外部市场的供需杠杆,提高了员工的总体竞争性。但另一方面,不稳定的就业关系也提高了用人单位因劳动者频繁流动而发生

<sup>1</sup> 所谓在编人员实际上是一种体制内人员,他们是具有国家(人事部门)正式编制的工作人员,其基本工资和地方性补助都是财政拨款的。而非在编人员则是一种体制外人员,他们是高等院校自行聘用的(包括临时工),就像企业聘用一样,不由财政拨款。

的转换成本,以及相关的征募、筛选和培训成本等。改革后的高校后勤部门本身并没有形成一个成熟的内部劳动力市场,至少不是一个发展规范的内部劳动力市场。在这个由大量非在编人员(临时工)构成的劳动力市场上,更多强调的是外部市场的调节作用。非在编人员通常面临着低工资、低福利、工作不稳定等多重挑战,他们没有工会组织,缺少培训机会,时常需要面对劳资双方的尖锐矛盾,短期行为较多。这些问题的产生一方面有后勤部门工种性质的原因,另一方面则在于必要的内部劳动力市场建设的缺失,隐性激励机制的相对弱化和激励缺位。

## 二、在职培训——完善高校后勤内部劳动力市场的重要途径

我国高校后勤部门存在有过度强调外部市场调节,忽略自身的劳动力市场建设的倾向,其主要特征之一是,非在编员工的培训机会明显缺失。由于资本市场的不完善、信贷约束以及缺少良好的培训项目,非在编人员很难完全通过自身的努力,参与他们所期待的培训项目。另一方面,由于合同的短期性和流动的频繁性,再加之近来企业按工资总额交纳的各种社会保险费等逐年增加<sup>2</sup>,高校后勤的基层单位通常也没有动力为非在编人员提供一般培训。

非在编人员中的多数是离乡背井进入到城市的外来务工人员。如果没有较好的制度安排,使得他们能够接受到工作和生活的现代理念,获得在城市的工作和生活的技能,同时建立对所在单位的归属感以及对社区的亲近感,他们就很难在工作和生活中得到快乐,更谈不上建立一种有效并且和谐的高校工作环境。因此通过完善高校后勤必要的内部劳动力市场,为非在编人员提供良好的工作环境、健全的培训机制和适当的职业生涯规划等,让他们感到所在高校有一种属于他们的社会服务,有一种对他们有吸引力的社会组织,有一个建立必要社会关系的平台,将有助于减低当前体制转轨的成本,而从长远看这也将会大大增加高校后勤服务的长期利益。

## 三、北大平民学校的实践

<sup>2</sup> 调查表明,北大后勤部门为其备案的临时工所支付的各项费用,包括养老、医疗、失业以及住房公积金等多项的缴费率已经占到企业工资总额的40%以上。

在目前各种制度性和非制度性障碍的限制下,如何加强高校非在编职工,特别是其中的进城务工人员的在职培训,完善内部劳动力市场建设?北大平民学校为探索提供优质、低价的在职培训进行了有益的实践。

### 1. 利用高校既有机构,整合可用资源

高等学校汇聚了丰富的学习资源。如何能够整合闲散的学习资源,组织后勤的非在编人员进行在职培训?这需要构建一个专门致力于整合各种资源,汇集各种力量的组织机构。这个组织机构也正是北大平民学校运营的动力源泉。在北大平民学校的创建之初,这一工作主要是由北大教育学院项目组来承担。项目组与北大内部的行政管理机构进行了充分的协调和沟通,并得到了北大工会的大力支持。在校工会的协助和调动下陆续又有校团委、后勤党委等多个校内部门和院系加入到平民学校的共建中来。这些部门的加入为平民学校的运营提供了包括场地、人员、课程支持等多方面丰富的资源。目前北大多个职能部门经过不断沟通和协作,已经建立了一种有效而稳定的合作关系,为平民学校的可持续运转提供了可靠的组织保障。

### 2. 志愿者的运作模式

对于北大平民学校的运作而言,志愿服务是贯彻始终的。对志愿服务的需求内容也就是平民学校的运营内容,主要包括平民学校的前期组建、项目组织及评估改进工作;课程设计与组织教学工作;教学辅助与日常协助。志愿者的构成比较单纯,大都是北京大学的师生以及毕业的学员。其中,来自北京大学教育学院项目组的研究人员是主要负责平民学校前期组建、项目组织及评估改进等工作的志愿者;来自校内外相关领域的老师成为课程设计与教学的志愿者;来自项目招募的学生志愿者则主要负责平民学校的教学辅助和其他协调工作;第一期毕业的学员成为第二期的志愿者,……前期毕业的学员成为后期的志愿者。

平民学校志愿者队伍的形成主要是在志愿基础上通过公开招募和协商邀请两种途径形成的。从事平民学校的前期组建、项目组织及评估改进工作和教学辅助与其他协调工作的志愿者主要来自于全校公开招募的志愿者。其中,教育学院项目组的研究人员成为最早参与的志愿者。而从事教学的志愿教师则由平民学校的教学组织者根据课程内容向校内外相关专题研究老师发出邀请,受邀教师根据与项目组的协商,免费或低酬教学。

志愿者招募后由项目组根据其志愿意向和工作内容进行分工分组,并对志愿

者进行了关于项目内容、参与式教学等方面的培训。志愿者上岗后没有劳务报酬,个别发生交通、餐饮费用的,视情况可以得到一些补助。因此,平民学校除了在志愿者的招募、培训、管理方面发生费用以外,在人员经费方面的支出很少。这些志愿者的参与和贡献降低了平民学校的教学和组织成本,消除了参加北大平民学校学习的经济门槛。目前,平民学校已经招募志愿者八十多名,他们来自北京大学的各个院系以及毗邻高校。值得一提的是,在第二学期的学习中,很多第一学期已经毕业的工友学员积极地参与到志愿者队伍中。他们同其他第一期公开招募的北大师生一样,接受志愿者培训和管理,在第二期的课堂上承担教辅工作,组织讨论和活动参与,受到积极好评。在目前正在进行的第三期课堂上,来自第一、第二期的工友学员也正在充当着志愿者的角色。在这里,我们也看到了平民学校志愿服务星火传递的希望。

### 3. 平民学校的培训内容

到目前为止,北大平民学校正在开展第四期的培训。开课时间在每周周末。以第四期课程为例,具体教学内容包括两个部分:第一部分是人的全面发展理论为指导,针对学员的实际情况,在前两期教学的基础上,参照联合国教科文组织出版的《Learning to Do》等教材,将其模块本土化并加进了新的模块,组织、设计了“学会学习、学会工作、学会生活、学会共处”的二十多个模块的授课内容;力图运用灵活多样的教学组织形式,通过本课程内容的传授,使学员在快乐的学习中,逐步认识学习的意义,热爱自己的工作,养成健康的生活方式,以乐观的心态,做人做事;第二部分则主要偏重英文与计算机技能的普及,帮助工友掌握初步的英语会话技能和计算机操作基础、互联网使用和办公软件使用技能。

教学运作:重视学生参与的互动式教学运作。在整个课程运作过程中,教育学院团队投入了大量的时间和精力,精心准备课程。与本学院的教授对象仅为研究生不同,考虑到平民学校授课对象的特殊性,教师们在课程内容选择、运作、教学方式等方面都作了大量调整。具体而言,在课程内容选择方面,注重进城务工人员所关注的思想和现实问题,从而缩短学员和教授内容之间的距离,提升学员的学习兴趣和注意力;在教学方式中,尽快能强化互动式教学,通过设定小组讨论、回答问题、优秀作业朗读、游戏、实验等多种方式,诱发学员在课程中的主体性意识,促进学生在课堂积极思考,结合自身的生活经历,主动体会课程所要传授的价值观理念;在教学形式方面注重图片、影视录像、诗歌、故事、音乐

等多形式课件的运用,活跃课堂气氛,在促发学员学习兴趣和积极性的同时,加深学员对课程内容的理解;在教学过程中,授课教师特别留意保持与学生间的平等、关爱和互相尊重的关系,缩短师生之间的距离,同时也能通过教师的这种言行举止,让学生感受课程所传递的价值观。此外,为了强化教师团队之间的合作,传递教学中的经验与教训,促进课程完善,每位授课老师都在课后和团队其他教师交流了授课总结。

高校后勤非在编人员继续教育和培训,特别是一般培训,是高校自身的“公共产品”,每个相关利益主体都会从中获得利益,对高校和谐和稳定发展有直接的关系。给非在编人员提供更加充分的激励是高校后勤部门良性运作的重要保证,也是当前我国高校人事激励制度创新的重要工作。北大平民学校的实践表明:“高校既有资源+志愿者”的模式是一种投入小,收益大的培训模式,它尝试了从培训的角度,通过非原有的正式制度安排,改善高校后勤内部劳动力建设的可能性。

北大平民学校确实为参加学习的非在编人员带来了积极改变。这种改变包括自信心、归属感、爱岗敬业和社交能力等多方面。北大平民学校力图建立共生发展理念上的社会支持网络。在高校就业中处于不利地位的非在编人员,特别是进城务工人员,在接受平民学校继续教育培训的同时,开始重新得到认可、身份和尊重,重新建立信心,肯定自我权利,并且尝试主动改变的生存状况和环境,融合其他社会群体,共同参与社区建设和社区生活。

应该说我国高校目前已经基本完成了后勤社会化改革,后勤部门的劳动就业制度从计划体制向市场体制的转轨,实行了劳动合同制,从而外部市场的调节机制已经较为充分地发挥了作用。这为加强和完善内部劳动力市场的建设创造了必要的外部条件。但从前些年后勤体制改革暴露出来的问题看,由于劳动合同制导致雇佣关系不稳定性的加大,后勤企业或员工对于技能培训或人力资本投资的激励明显不足,滋生了短期行为倾向。因此我们需要把加强高校后勤内部劳动力市场的建设明确地提到日程上来。高校后勤内部劳动力市场的建设可以弥补外部市场的缺失。需要提及的是,加强高校后勤内部劳动力市场建设绝不意味着要走回到计划经济体制下的老路上去。北大平民学校的实践表明,通过为非在编人员提供优质低价的在职培训,特别是一般性培训,可以强化员工与高校之间的相互依

存性,有助于在高校内部产生并完善必要的内部劳动力市场要素,对于提高员工的凝聚力,并进而提高后勤服务的质量水平可以收到事半功倍的效果。

参考文献:

1. 郝克明 丁小浩 窦现金 “建立和完善我国劳动者学习培训的体制与机制”  
《教育研究》2005年第2期
2. [M.卡诺依] Martin Carnoy 编著, 闵维方等译 《教育经济学国际百科全书》  
高等教育出版社 2000年
3. 张凤林 代英姿 “西方内部劳动力市场理论评述” 《经济学动态》2003  
年第7期
4. 赖德胜 “论劳动力市场的制度性分割” 《经济科学》1996年第6期